 GÖTEBORGS UNIVERSITET	<b>SAHLGRENSKA AKADEMIN</b>
	<b>INSTITUTIONEN FÖR NEUROVETENSKAP OCH FYSIOLOGI</b>
	<b>ARBETSTERAPI</b>

# **Hur lagerarbetares arbetsmiljö påverkar deras förmåga att arbeta**

*-En kvalitativ studie*

**Författare: Sanne Gars och Vera Rosen**

Examensarbete: 15 hp

Program: Arbetsterapeutprogrammet

Kurs: ARB342 Självständigt arbete i arbetsterapi

Nivå: Grundnivå

Termin/år: VT 2017

Handledare: MedDr., Leg. Arbetsterapeut Greta Häggblom Kronlöf, MedDr., Leg.

Arbetsterapeut Emmelie Barenfeld

Examinator: MedDr., Leg. Arbetsterapeut Isabelle Ottenvall-Hammar

## Sammanfattning

Examensarbete	15 hp
Program:	Arbeterapeutprogrammet 180 hp
Kurs:	ARB341 Självständigt arbete i arbetsterapi
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2017
Handledare:	MedDr., Leg. Arbetsterapeut Greta Häggblom-Kronlöf MedDr., Leg. Arbetsterapeut Emmelie Barenfeld
Examinator:	MedDr., Leg. Arbetsterapeut Isabelle Ottenwall-Hammar
Bakgrund	Lagerarbete tillhör yrkesgruppen maskin-processoperatörsarbete som har flest antal sjukdagar. Arbetet kan innebära bland annat repetitiva arbetsuppgifter och tunga lyft. Trots den ökade ohälsan och stressen i arbetslivet finns lite forskning om de bakomliggande orsakerna till denna ökning. Det finns ett flertal riskfaktorer i arbetsmiljön för personer som arbetar inom lagerarbete, vilket tidigare forskning har identifierat. Det finns även studier utförda på ytterligare yrkeskategorier än lagerarbetare om hur arbetsmiljön påverkar arbetsförmågan. Det finns dock ett kunskapsgap i hur personerna själva upplever arbetsmiljön och hur den påverkar förmågan att arbeta. Den kunskapen behövs för att i framtiden kunna utveckla lämpliga hälsofrämjande åtgärder.
Syfte	Studiens syfte är att beskriva yrkesverksamma lagerarbetsares upplevda arbetsmiljö och dess påverkan på förmågan att arbeta.
Metod	Studien är en kvalitativ studie med induktiv analysansats. Analysen har skett genom kvalitativ innehållsanalys enligt Granheim och Lundman. Studien grundar sig på åtta intervjuer med yrkesverksamma lagerarbetare från ett företag i Västra Götaland. Instrumentet WEIS användes för att utföra semistrukturerade intervjuer för att undersöka arbetsmiljöns påverkan på arbetsförmågan.
Resultat	Resultatet visade på flera aspekter i arbetsmiljön som påverkade förmågan att arbeta. Anställda upplevde lagerarbetets miljö som att de investerade sig själva i arbetet utan att få tillbaka, att deras arbete och arbetsförmåga styrdes av systemet och att förmågan att arbeta påverkades av att bli bekräftad och belönad för sitt arbete.

## Abstract

Thesis:	15 hp
Program:	Occupational Therapy program 180 hp
Course:	ARB342 Bachelor thesis in Occupational therapy
Level:	First Cycle
Semester/year	St 2017
Supervisor:	PdD Reg OT Greta Häggblom-Kronlöf PdD Reg OT Arbetsterapeut Emmelie Barenfeld
Examiner:	PdD Reg OT Isabelle Ottenwall- Hammar
Keyword:	working ability, working environment, warehouse workers
Background	Warehouse Work is a vulnerable profession and belongs to the profession of machine-process operator's work with the highest number of sick days. The work includes repetitive tasks and heavy lifting. Despite the increased ill health and stress in workplaces the research is scarce on the underlying causes of the increase. There are several risk factors in the work environment for people working in warehousing, which previous research has identified. There are other studies conducted among other professions regarding how the work environment affects the working ability. However, there is a knowledge gap in how people themselves experience the work environment and how it affects the ability to work. That knowledge is needed in the future to develop appropriate health promotion interventions.
Aim	The purpose of the study is to describe how warehouse workers experience working environment and its impact on the ability to work
Method	The study is a qualitative study using inductive content analysis according to Granheim and Lundman. The study is based on eight interviews with professional warehouse workers in a certain department at a company in Västra Götaland, Sweden. The WEIS instrument was used to conduct semi-structured interviews to examine the working environment and its impact on the ability to work.
Result:	The results revealed several aspects of the work environment which affected the ability to work. Employees experienced the warehouse work environment as they invested themselves in the work without getting enough back, their work and ability to work was controlled by the system and the ability to work was effected by being acknowledged and rewarded for their work.

--	--

## Innehållsförteckning

Bakgrund.....	5
Syfte.....	8
Metod.....	8
Urval.....	8
Datainsamling.....	9
Databearbetning.....	10
Resultat.....	11
Att investera utan att få tillbaka.....	12
Att styras av systemet.....	13
Att bli bekräftad och belönad för sitt arbete.....	15
Diskussion.....	16
Resultatdiskussion.....	16
Metoddiskussion.....	19
Referenslista.....	23

## Bakgrund

Utifrån enkätstudier utförda av *European foundation for the improvement of living and working conditions*(Eurofound) (1) påvisas att ohälsa och stress ökat i arbetslivet sedan 1990-talet. Det framkom i studien (1) från 2005 att 22% upplevde stress i arbetslivet. Vidare visar Eurofound's studier från 2010 att var fjärde person upplevde att det fanns hälsorisker kopplade till sitt arbete (1). Hälften av de sjukskrivna personerna i Sverige uppgav att anledningen var arbetsrelaterad. Personerna upplevde då för höga krav i arbetet, svagt socialt stöd på arbetsplatsen, tidspress och brister i den fysiska arbetsmiljön (2)

Enligt Nationalencyklopedin (3) definieras arbete som verksamhet på vilken en människa bygger sin försörjning. Arbete kan även definieras som anställning på den öppna arbetsmarknaden och har visat sig bidra till förbättrade färdigheter och en starkare social tillhörighet (4). I *Model of human occupation* (5) beskrivs människans inre behov av att vara aktiv där arbete kan ses som de produktiva aktiviteter människan utför, vilka kan vara obetalda eller betalda. Enligt Antonovsky (6) har arbete inom den västerländska kulturen en stor roll för människans identitet och duglighet.

Enligt begreppsmodellen *Model of human occupation* (5) beskrivs människans aktivitet genom komponenterna vilja, vänjande och utförandekapacitet. Vilja kan förklaras som det personen finner meningsfullt och viktigt att utföra, vilket påverkas av personens värderingar, intressen samt uppfattning om ens egna kompetens. Vänjande kan beskrivas som de aktiviteter personen utför som är återkommande, blir till en vana och ingår i ens rutiner (5). En persons utförandekapacitet påverkas av de fysiska och psykiska förutsättningarna samt ens subjektiva erfarenheter. Alla människor har olika kapaciteter att utföra aktiviteter. Detta beror på vilka fysiska och psykiska förutsättningar personen besitter, vilket även påverkar och påverkas av personens subjektiva erfarenheter av den egna kapaciteten. De tre komponenterna interagerar med personens sociala samt fysiska miljö och påverkar personens aktiviteter och delaktighet (5). Miljön kan beskrivas ur olika perspektiv som fysiska, sociala, kulturella, ekonomiska och politiska aspekter. Miljön kan

möjliggöra aktivitet men även utgöra ett hinder. Den kan uppfattas olika utifrån personens tidigare perspektiv och erfarenheter och grundar sig i personens värderingar, intressen, uppfattning om sin förmåga, roller, vanor och kapacitet (5). Kielhofner (5) förklarar att miljön har en stor inverkan på vad människan väljer att göra samt hur vi utför aktiviteter, vilket då även gäller för aktiviteter kopplade till arbete.

Arbetsmiljö definieras enligt *World Health Organization (WHO)* (7) som biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska, sociala samt tekniska faktorer. Dessa faktorer påverkar personen i omgivningen på arbetsplatsen eller situationer på arbetet.

Arbetsförmåga är ett komplext begrepp som inom de flesta definitioner omfattar individuella, organisatoriska samt samhällsfaktorer (8). Enligt Ludvigsson (9) kan begreppet förklaras genom olika dimensioner i form av personens psykiska, fysiska och sociala kapacitet som ställs i förhållande till arbetets krav. Den fysiska kapaciteten ses som personens sinnen och uthållighet. Den psykiska kapaciteten handlar om förmågor gällande koncentration, stress, minne och logiskt tänkande medan den sociala kapaciteten beskrivs som förmågan att komma i tid samt samarbeta med kollegor (9).

Sammanfattningsvis kan arbetsförmåga ses som en kombination av hur personens kapacitet samspelar med arbetets krav. Arbetsmiljöfaktorer såsom buller, dålig belysning, temperatur, tunga lyft, repetitivt arbete samt tidspress är faktorer som kan påverka arbetsförmågan negativt. (9).

*Work Environment Impact Scale (WEIS)* är ett bedömningsinstrument som används för att identifiera arbetsmiljöfaktorer som påverkar arbetsförmågan. Instrumentet bygger på Model of Human Occupation och används för personer som har en specifik arbetsplats att relatera till (5). WEIS bedömer arbetsmiljöns unika påverkan på den enskilda personen och dess förmåga att arbeta. Instrumentet bygger på antagandet att människan är som mest tillfredsställd och effektiv när kraven i arbetsmiljön matchas med personens behov och förmågor. De områden som undersöks i instrumentet är fysisk arbetsmiljö, social arbetsmiljö, föremål som används i arbetet samt arbetsuppgifter (6).

Det finns tidigare studier där WEIS använts som bedömningsinstrument för att undersöka arbetsmiljöns påverkan på arbetsförmågan. En studie (10) har utförts på anställda vid ett college i USA där de genom WEIS fick fram information om personernas vilja, vanor, utförandekapacitet och upplevelse av den fysiska och sociala miljön i relation till arbetsaktiviteterna på arbetsplatsen. Vilja beskrivs i studien(10) som motivation vid olika

val av aktivitet medan vanor förklarades som hur personer organiserar sina aktiviteter till mönster och rutiner. I en svensk studie (11) användes WEIS på kort och långtidssjukskrivna bestående av deltagare som var tillbaka i arbete samt deltagare som fortfarande var sjukskrivna. Deltagarna hade både fysiska och psykiska sjukdomar och var yrkesverksamma inom olika arbetsområden. De variabler som enligt WEIS var stödjande för arbetsförmågan när det kom till arbetsutförande, tillfredsställelse och välmående var interaktion med andra, arbetets upplevda värde och betydelse samt att känna tillhörighet i arbetsgrupp. De variabler som framkom vara hindrande i arbetsmiljön och förmågan att arbeta var arbetsuppgiftens krav, bristen på förmåner samt tidskrav (11).

Enligt Lundberg (12) är balans mellan krav och kontroll i arbetslivet viktigt för att skapa goda förutsättningar för personen i arbetsmiljön. Detta genom att skapa hög grad av upplevd känsla att kunna påverka arbetsuppgifterna och kontrollera arbetssituationen. Socialt stöd är även en förutsättning för en fungerande arbetsplats. Detta i form av att de anställda känner att de får återkoppling, stöd, beröm, konstruktiv kritik och känner sig delaktiga i den sociala konstruktionen (12). Lagar som styr hur arbetsförhållandena bör se ut på arbetsplatser för att motverka hälsorisker är i Sverige styrt genom arbetsmiljölagen(1977:1160)(13). Den omfattar regler och skyldigheter för att arbetsgivare ska förebygga ohälsa och minska risken för olycksfall i arbetet. Lagen innefattar faktorer och förhållande på arbetsplatsen i form av tekniska, fysiska, organisatoriska, sociala och arbetets innehåll (13). Vidare är det arbetsmiljöverket som har ansvar för att lagarna följs av arbetsgivarna på arbetsplatserna (14).

Enligt Försäkringskassans studier (15) varierar antalet sjukskrivningar mellan olika yrkesgrupper. Anledningen till dessa skillnader tros vara arbetsmiljön, låg kontroll över möjligheten att påverka arbetsuppgifter och repetitiva arbetsuppgifter. Flest antal sjukdagar hade yrkesgruppen maskin-processoperatörsarbete, vilket bland annat omfattar lagerarbete (15). Att arbeta med paketering och montering på lager innebär ofta upprepade tunga lyft, vilket kan leda till besvär med rygg, axlar, nacke, händer och underarmar (16). Repetitivt arbete innebär upprepade rörelser och om dessa rörelser sker i en större omfattning kan arbetstagaren drabbas av belastningsskador (16). Trots den ökade ohälsan och stressen i arbetslivet finns få lite forskning om de bakomliggande orsakerna till denna ökning. Det finns ett flertal identifierade riskfaktorer i arbetsmiljön för personer som arbetar inom lagerarbete, vilket tidigare forskning har identifierat (16). Det finns även

studier (10,11) utförda på andra yrkeskategorier än lagerarbetare om hur arbetsmiljön påverkar arbetsförmågan. Det finns dock ett kunskapsgap i hur personerna själva upplever arbetsmiljön och hur den påverkar förmågan att arbeta. Den kunskapen behövs för att i framtiden kunna utveckla lämpliga hälsofrämjande åtgärder genom att förstå hur arbetsmiljön påverkar förmågan att arbeta och på så vis kunna möta de behov som finns. Bristen på kunskap försvårar hur professioner som hälsoutvecklare, arbetsterapeuter, läkare och försäkringspersonal kan arbeta förebyggande. Genom denna kunskap kan insatser sättas in tidigt för att förhindra riskfaktorer som kan leda till arbetsrelaterad ohälsa. Detta visar på att mer omfattande forskning bör utföras på personers upplevda erfarenhet av hur arbetsmiljön påverkar arbetsförmåga för att undersöka bakomliggande orsaker till arbetsrelaterad ohälsa och sjukskrivningar (17).

## **Syfte**

Studiens syfte är att beskriva yrkesverksamma lagerarbetares upplevda arbetsmiljö och dess påverkan på förmågan att arbeta.

## **Metod**

Studien är en kvalitativ studie med induktiv innehållsanalys enligt Granheim och Lundman (18) då det som undersöktes är personers subjektiva upplevelser. Kvalitativ ansats har sin grund i den holistiska traditionen och var relevant då det avser att undersöka upplevelser. Varje upplevelse anses viktigt för att skapa en kunskapsbild av det studien avser undersöka (19).

## **Urval**

Studien utfördes på ett medelstort företag i Västra Götaland. Avdelningen bestod av ett mindre antal anställda och deras arbetsuppgifter innebar huvudsakligen plockning och packning av material som sedan levererades till kunder. Arbetet kan beskrivas som fysiskt krävande med repetitiva moment som tunga lyft och upprepade pekfinger-tum grepp. Arbetet sker på stationer där viss rotation sker mellan stationerna. En arbetsledare sköter fördelning av arbetsuppgifter och avdelningschefen tar de övergripande besluten. Kriterierna för att ingå i studien var att personerna skulle förstå och prata flytande svenska och hade arbetat minst halvtid under minst ett år på den specifika avdelningen. En heterogen grupp deltagare i studien eftersträvades i form av spridning i ålder och kön.



Personerna i studien skulle även ha arbetat varierad lång tid på arbetsplatsen. Sammanlagt utfördes nio intervjuer, varav åtta stycken inkluderas i studien. En intervju exkluderas från studien med grunden att det under intervjun framkom att intervjupersonen inte uppfyllde inklusionskriterierna. Deltagarna i studien var mellan 23 och 62 år gamla, två män och sju kvinnor. Samtliga deltagare i studien har varit anställda på arbetsplatsen minst ett år och arbetade heltid vid intervjutillfället.

### **Datainsamling**

Datainsamlingen skedde genom semistrukturerade intervjuer med frågor utifrån bedömningsinstrumentet WEIS med grund i begreppsmodellen MoHo (5). Instrumentet har visat sig vara adekvat vid bedömning av miljöns påverkan på personens arbetsförmåga (5). Instrumentet innehåller 17 frågeområden som belyser den fysiska och sociala arbetsmiljön, föremål som används i arbetet samt normer och uppfattningar kring hur arbetsuppgifter ska utföras. Frågeområdena influeras i sin tur av kulturella, politiska och ekonomiska dimensioner. Samtliga frågeområden innehåller följdfrågor, några av dessa är; arbetsuppgiftens krav, arbetets stimulans, förmåner, samarbete med arbetskamrater, stämning på arbetsplatsen samt arbetets värde och betydelse. Instrumentet består även av en fyrgradig skattningsskala där varje enskild variabel skattas utifrån om den utgör ett stöd eller hinder för personen vid utförande av arbetet. WEIS har använts sedan 1990-talet och dess validitet och reliabilitet är beprövad (6). I denna studie användes instrumentet i modifierad form då intervjufrågorna användes men inte skattningsskalan.

Bakgrundsinformation gällande ålder, utbildning samt antal år på nuvarande anställning samlades även in under intervjuerna. Avdelningschefen presenterade studien för de anställda genom att framföra informationsbreven. De anställda fick sedan välja om de ville delta, utifrån att de uppfyllde kriterierna. Författarna fick sedan en lista över de som var positiva till att delta i studien och arbetsledaren var även delaktig i processen. Detta då arbetsledaren hade överblick över arbetet och kunde avgöra vilka som kunde avsätta tid för att bli intervjuade samt att författarna inte skulle störa arbetsprocessen. Samtliga intervjuer utfördes i arbetsplatsens lokaler under arbetstid, vilket godkändes av avdelningschefen.

Innan studien påbörjades utfördes en provintervju gemensamt av bägge författarna med en person som tidigare varit yrkesverksam inom lagerarbete. Detta för att bli bekanta med bedömningsinstrumentet samt bli bekväma i rollen som intervjuare. De två första

intervjuerna i studien utfördes av båda författarna. En av författarna var aktiv i att ställa frågor och den andra lyssnade och ställde kompletterande frågor. Detta för att tillsammans kunna diskutera upplägget kring intervjuerna, eventuella frågor och öka samstämmigheten i intervjuerna i den mån det var genomförbart. Övriga intervjuer utfördes individuellt av författarna för att tidsmässigt hinna med det utsatta antalet intervjuer. Intervjuerna transkriberades sedan av den som inte utförde intervjun. Intervjuernas längd var 20 minuter till 70 minuter, medellängden på intervjuerna var 45 min. Efter varje intervju träffades författarna för att diskutera tankar och innehåll som framkommit under intervjuerna. Efter intervjuerna samlades de påskrivna samtyckesformulären in från deltagarna. I samtyckesformuläret framgick att deltagandet i studien var frivilligt och att deltagarna när som helst kunde avsluta sin medverkan. Det informerades även om att deltagandet är anonymt och alla personuppgifter kommer behandlas konfidentiellt. Samtliga intervjuer var inspelade med deltagarnas godkännande.

### **Databearbetning**

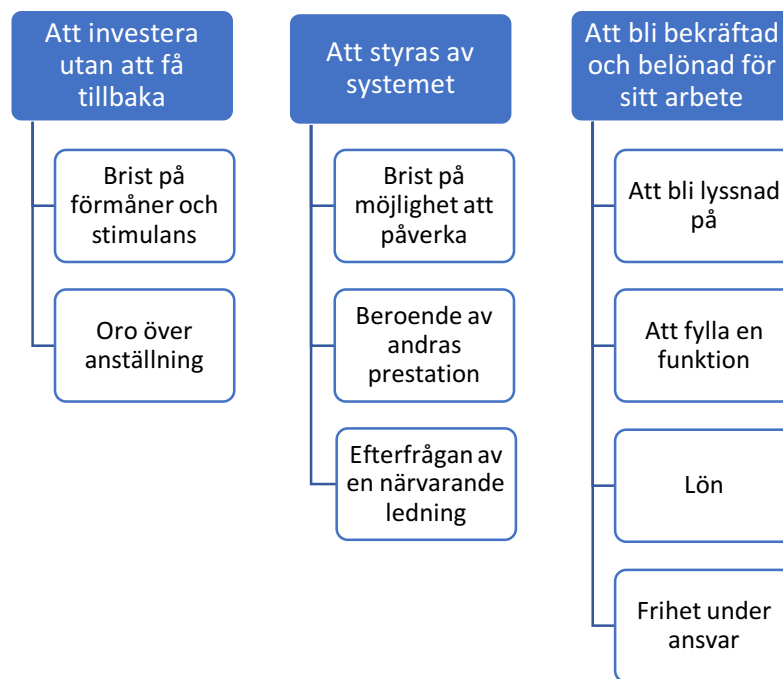
Analysen av studiens data skedde genom kvalitativ innehållsanalys enligt Graneheim och Lundman (18) med induktiv ansats. En kvalitativ innehållsanalys valdes då fokus låg på att finna likheter och skillnader i texterna som analyserades samt att få fram det latent budskapet i det som sades i intervjuerna, vilket ansågs lämpligt för denna studie (18). Samtliga intervjuer transkriberades ordagrant inklusive skratt, pauser och hummande. Totalt transkriberades cirka 80 sidor text från intervjuerna med 1,15 radavstånd. Intervjutexterna skrevs ut för att sedan läsas i sin helhet och skapa en bild av textens huvudsakliga innehåll. Båda författarna tog tillsammans ut meningsbärande enheter från texten som svarade mot syftet för att sedan kondenseras. Vid kodningen gick författarna tillbaka till den ursprungliga texten för att försäkra sig om att bibehålla budskapet. Koderna jämfördes för att undersöka likheter och skillnader mellan dem för att sedan formulera kategorier där de olika koderna var avgränsade från varandra (se tabell 1) (18). Citaten som presenteras i resultatet har omskrivits genom att ta bort allt som kan identifiera vem det handlar om. Detta för att minska risken att deltagare eller ledning går att identifieras.

Tabell 1. Tabellen visar ett exempel på hur den insamlade datan systematiskt analyserats.

Meningsbärande enhet	Kondenserad mening	Kod	Underkategori
Men det är ju inte att jag går runt och känner mig säker här absolut inte för det har man ju märkt att det är vem som helst kan bli drabbad	Ruljangsen bland personalen har inneburit en oro över sin anställning	Ruljangs bland personal ger osäkerhet	Oro över anställning

## Resultat

Analysen av intervjuerna visade att flera aspekter påverkade upplevelsen av arbetsplatsens miljö och dess påverkan på förmågan att arbeta. Detta sammanställs i resultatet i form av huvudkategorierna; *Att investera utan att få tillbaka*, *Att styras av systemet* och *Att bli bekräftad och belönad för sitt arbete* (figur 1). Huvudkategorierna sammanfattar området för att sedan beskrivas i underkategorier som närmare benämner dess påverkan på individen. Detta tydliggörs med citat från intervjuerna.



Figur 1. Studiens resultat om på vilket sätt miljöfaktorer upplevdes påverka de anställdas arbetsförmåga.

### **Att investera utan att få tillbaka**

Att arbeta i arbetsmiljön upplevdes som att man investerade mer av sig själv än vad man fick tillbaka. Detta yttrade sig genom att deltagarna beskrev att de inte fick tillräckligt med bekräftelse, stimulans och förmåner för det utförda arbetet. De beskrev även oroskänslor som uppstod över sin anställning och upplevde att de var utbytbar. Detta beskrivs i underkategorierna; *Brist på förmåner och stimulans* och *Oro över anställning*.

#### *Brist på förmåner & stimulans*

Att utföra ett bra jobb utan att få tillbaka i form av förmåner som höjd lön, möjlighet till utbildning och karriärutveckling var faktorer som framkom påverkade deltagarnas arbetsförmåga. Att inte bli bekräftad och få återkoppling i det arbete som utfördes lyftes i form av att de upplevde att ingen såg dem och att de inte fick uppskattning för sitt arbete. Bristen på stimulans uttryckte sig i enformigt arbete och att arbetet inte genererade någon utmaning. Utmaningar i arbetet kunde ses som något positivt där de fick visa sin kunskap och kompetens. Deltagarna upplevde att de fyllde en funktion i sina arbetsuppgifter men att arbetet inte hade någon större betydelse. De beskrev även känslan av att ingen på företaget förstod kunskapen de hade och att de utförde ett arbete som inte syntes eller bekräftades. Det framkom även åsikter om att ansvaret låg hos personerna själva att driva

för att få de förmåner de ansåg sig förtjäna. Att få tillbaka i form av förmåner och stimulans menade deltagarna hade kunnat motivera dem i arbetet.

*“...för är det så att jag gör ett skitbra jobb och inte får någon uppskattning för det jag gör så finns det ju inte anledning för mig att lägga ner tid på att göra ett skitbra jobb då får du ju bara det där vanliga och slarviga arbetet”*

### *Oro över anställning*

Deltagarna upplevde att de utförde ett bra jobb men trots detta var utbytbara, vilket skapade en osäkerhet kring anställningen. Kroppen upplevdes som en förbrukningsvara som slets ut av arbetet. De beskrev avdelningen som en arbetsplats där det hade varslats flera gånger och anställda hade behövt gå. Detta hade tidigare skapat oro men då det upprepats flera gånger upplevdes det inte längre att det fanns ork kvar att oroa sig över att förlora sitt jobb. De många förändringarna i arbetslaget uppfattades som tidskrävande i form av att det var tvungna att lägga arbetstid på utbildning av nya vilket gav dem mindre tid för andra arbetsuppgifter. Omsättningen på anställda benämndes även som en frisk fläkt samtidigt som de bar med sig en ständig oro över sin anställning.

*”fram till kanske två år sedan har det ostadigt mycket uppsägningar så att man har blivit lite likgiltig//.....//man orkar inte oroa sig längre det känns som att det kan hända vad som helst när som helst”*

### **Att styras av systemet**

Bristen på möjlighet att kunna påverka arbetssituationen och arbetsplatsens utformning framkom under intervjuerna. Att styras av systemet framkom på olika nivåer, dels att de inte fick tillräckligt med kontakt med ledningen men även att deltagarna påverkades av kollegornas arbetsinsatser. Detta benämns i underkategorierna; *Brist på möjlighet att påverka, Beroende av varandras prestation och Efterfrågan av en närvarande ledning.*

### *Brist på möjlighet att påverka*

Att inte kunna påverka sin arbetssituation skapade stress och osäkerhet. De förslag på förändringar som lyftes till ledningen togs emot men förändringar tog tid då förslagen skulle genomflera flera instanser innan några beslut kunde fattas. Detta i kombination med att ekonomin styrde vad som var möjligt att genomföra.

Då arbetsplatsens arbetsuppgifter skedde i slutet av produktionskedjan var de ständigt beroende av andra i form av att materialet kom in i tid från andra avdelningar. Detta var en aspekt de inte kunde påverka, vilket skapade stress och oro. Ledningen hade en omfattande roll i att informera och agera som stöttning för de anställda. Deltagarna lyfte att de inte fick arbeta övertid då det inte ansågs ekonomiskt hållbart för företaget, att arbeta övertid eller i skift ansåg de hade lett till minskad stress.

*“där har det varit mycket panik sista tiden men det är då för att för att dom inte har fått material i tid från XXX där de trycker grejerna (paus) och de blir ju ett stressmoment”*

De upplevde även brister i att kunna påverka den fysiska arbetsmiljön. Faktorer i arbetsmiljön som beskrevs skapa svårigheter för de anställda var exempelvis den varierade temperaturen samt bullriga och höga ljud. De gemensamma utrymmena beskrevs uppfylla sin funktion men hade kunnat vara trivsammare för att bidra till en bättre stämning och ökad gemenskap. Detta uttrycktes främst om matsalen som ansågs vara kal, tråkig och smutsig. Även den fysiska belastningen som arbetet innebar var något deltagarna inte kunde påverka. Arbetet upplevdes som fysiskt tungt och belastande för kroppen då arbetsuppgifterna krävde att man stod upp större delen av dagen. De hade möjlighet att inom ramarna för arbetet byta arbetsuppgifter men det var trots allt ett fysiskt arbete. Den fysiska belastningen på kroppen i kombination med begränsad tid för återhämtning i form av raster för att hinna varva ned ansågs slitsamt. De upplevde även att arbetets belastning under längre tid ökade risken för förslitning av leder.

Deltagarna uttryckte att arbetet utfördes trots smärta då de upplevde sig pressade att prestera. Höj-sänkbara skrivbord var ett förslag från deltagarna för att minska belastningen på kroppen.

*”över det hela får jag nog säga så sliter det, så förr eller senare få man ju arbetsskador”*

#### *Beroende av varandras prestation*

Arbetet omfattade plockning och packning av material vilket medförde att de anställdas prestation blev synlig i form av i vilken takt personerna kunde framställa materialet. Att prestationen var synlig gjorde det lätt att jämföra sig mellan kollegor, vilket skapade irritation. Deltagarna beskrev upplevelser av att alla inte bidrog lika mycket i form av arbetsinsats. Det ansågs ha lett till en ojämн arbetsfördelning, vilket skapade frustration

och stress hos de som behövde ta ett större ansvar för att få arbetet gjort i tid. Det framkom att det sedan tidigare funnits rangordningar inom arbetsplatsen där personens bedömdes utefter prestation. En bidragande del i den ojämna arbetsfördelningen ansågs vara omsättningen bland personalen som gjorde att personer ständigt behövde läras upp, vilket tog tid och energi.

*“När man inte tar delat ansvar så kan det bli jäktigt, tungt och stressigt”*

#### *Efterfrågan av en närvarande ledning*

Att de inte fick tillräcklig kontakt med ledningen skapade frustration då ledningen inte ansågs vara närvarande för att förmedla information, svara på frågor och vara delaktig i avdelningens arbete. Det fanns en efterfrågan om en insatt och delaktig ledning. Deltagarna uttryckte att motivationen hade ökat med ytterligare återkoppling från ledningen.

#### **Att bli bekräftad och belönad för sitt arbete**

Att bli sedd, bekräftad och få belöning för det utförda arbetet visade sig genomgående vara av betydelse för att känna motivation till arbetet. Detta sammanfattas i underkategorierna; *Att bli lyssnad på*, *Att fylla en funktion* och *Lön och frihet under ansvar*.

#### *Att bli lyssnad på*

Ett stödande och fungerande ledarskap ansågs positivt. En ledning som var lyhörd, respektfull, närvarande, tillgänglig och gav återkoppling eftersträvades. Positiv återkoppling och belöning från omgivningen gav stimulans i arbetet och var motiverande. Det uttrycktes att kommunikationen mellan arbetskolllegor fungerade bra, stämningen uppfattades som trivsamt och de anställda kunde få stöd ifrån varandra. Trivselt och den goda relationen med arbetskolllegorna uppgavs vara en anledning till att personer valde att stanna i arbetet. Det upplevdes även att samarbetet fungerade bra arbetsmässigt men att det inte fanns något ytterligare intresse för det personliga umgänget utanför arbetet. Företaget erbjöd ytterst få gemensamma aktiviteter utanför arbetet för att skapa en god sänja bland de anställda, vilket efterfrågades.

*”ledningen lyssnar och tar tag i saker, försöker ger oss de verktyg om vi säger att vi behöver någonting, ledningen är lyhörd och ställer upp för oss”*

#### *Att fylla en funktion*

Genom att deltagarna upplevde att de fyllde en funktion med arbetet kunde det generera stimulans vilket ansågs viktigt. Deltagarna framförde även upplevelsen av att arbetet inte var en del av ens personlighet utan bara var ett arbete. Den personliga inställning i arbetet kunde ses som motivation i form av att arbetet blev en tävling för sig själv, vilket blev ett sätt att hantera arbetssituationen.

#### *Lön*

Arbetet uppfattades som en trygghet i form av att det gav lön, vilket förklarades vara en bidragande faktor till att man stannade kvar i arbetet. Detta då det kunde vara svårt att lämna något som kändes tryggt. Deltagarna uttryckte att höjda löner hade minskat omsättningen bland personalen.

*“..man är ju här för pengarnas skull man skulle ljuga om man sa någonting annat”*

#### *Frihet under ansvar*

Den upplevda känslan av att kunna utföra arbetsuppgifterna självständigt och lösa problem ansågs tillfredsställande. Kraven på arbetsuppgifterna som förväntades utföras var tydliga men med begränsad möjlighet för personen att påverka. I utförandet var det dock möjligt att vara delaktig. Deltagarna beskrev att de uppskattade möjligheten att kunna arbeta och samtidigt tänka på annat då uppgifterna inte krävde deras fulla uppmärksamhet. Detta samtidigt som de levde upp till de ställda kraven i form av att få iväg materialet i tid. Det framgick även att det inte krävdes särskilda kunskaper för att klara arbetet. Deltagarna upplevde att kraven på dem var rimliga då arbetsfördelningen ansågs jämn mellan kollegorna.

*”vad jag gör bestämmer ledningen men hur jag gör det brukar inte vara så kinkigt bara det blir rätt och kommer iväg i tid”*

### **Diskussion**



## Resultatdiskussion

Studiens syfte var att beskriva yrkesverksamma lagerarbetsares upplevda arbetsmiljö och dess påverkan på förmågan att arbeta. Analysen av intervjuerna resulterade i upplevelser kring att de investerade sig själva i arbetet utan att få tillbaka, att deras arbete och arbetsförmåga styrdes av systemet och att förmågan att arbeta påverkades av att bli bekräftad och belönad för sitt arbete. Detta visade på att det var flera aspekter som påverkade upplevelsen av arbetsplatsens miljö och dess påverkan på förmågan att arbeta.

Arbetets upplevda värde varierade, värdet i arbetet kunde vara att det gav en lön eller känslan av att vara en del av den sociala gemenskapen. Arbetet visade sig ha olika betydelse för olika personer beroende på värderingar och intressen. Dessa faktorer tillsammans med personens uppfattning av förmåga, roller, vanor och kapacitet påverkar utifrån *Model of human occupation* (5) upplevelse av miljön. Deltagarna upplevde att de fyllde en funktion i sina arbetsuppgifter på arbetsplatsen men att arbetet i sig inte ansågs meningsfullt eller hade någon större betydelse. Enligt en tidigare studie (20) har upplevelsen kring arbetets meningsfullhet och hur det stämde överens med personens intressen, färdigheter och kunskap visat sig vara viktigt för den upplevda tillfredsställelse i arbetet. Anledningen till att arbetet inte värderades ansågs grundas i att deltagarna menade att de inte fick något tillbaka. Detta visade sig i det enformiga arbetet som inte gav belöning eller bekräftelse, varken från varandra eller av ledningen. Bristen på värde i arbetet ledde i sin tur till brist på stimulans och motivation. Några av de främsta anledningarna till att deltagarna valde att stanna kvar i arbetet var lönen för sitt arbete och tryggheten arbetet gav då de upplevde att de klarade det som förväntades av dem. Detta antyder att lönen innebar en ekonomisk trygghet men gav ingen större motivation då den inte ansåg vara tillräcklig i förhållande till arbetsinsatsen.

Flera faktorer i arbetsmiljön ansågs inte vara påverkbara. Detta visade sig i att inte kunna påverka produktionskedjan och att deltagarna upplevde sig vara beroende av varandras prestationer. Bristen på möjlighet att påverka ledde till frustration, stress och upplevdes som att man behövde ta större ansvar. Kielhofner (5) menar att människors tro på att de kan påverka händelseförlopp eller omständigheter är en motiverande drivkraft. Brist på möjlighet att påverka arbetssituationen kan därmed minska motivationen, vilket deltagarna uttryckte. Vidare hävdar Kielhofner (5) att människor endast är beredda att investera sina ansträngningar där de tror att de kommer få effekt, vilket även det gick i

linje med deltagarnas upplevelser. Deltagarna hade mist tilltron till att kunna påverka händelseförloppet vilket i sin tur bidrog till bristande motivation och minskad drivkraft. Detta styrks av ett citat där personen hävdade att det inte var någon mening att göra ett bra jobb då man inte fick någon uppskattning för det och att man då inte behövde lägga ner tid utan endast ge det vanliga slarviga arbetet.

Bristen på möjlighet att påverka ledde även till att deltagarna upplevde att det var för höga krav och låg kontroll, vilket Lundberg (12) förklarar leder till stress och ohälsa i arbete. För att klara av höga krav i arbetet krävs det att personen upplever en hög grad av kontroll och möjlighet att själv kunna styra över arbetet (12). När det uppstod situationer som gjorde att deltagarna fick ta större ansvar och arbeta i snabbare tempo hade de inte någon större möjlighet att påverka situationen. De önskade exempelvis att få möjlighet att jobba över för att klara av arbetsbelastningen, vilket nekades av ledningen. Detta är ett tydligt exempel på hur balansen mellan krav och kontroll inte fungerade, vilket ledde till stress. Att inte få möjlighet att använda sin kompetens och utvecklas genom att ställas inför utmaningar i arbetet anses även vara hämmande och antas begränsa möjligheten till personlig utveckling och självförverkligande enligt Lundberg (12). Detta tillsammans med manuellt och enformigt arbete kan leda till brist på stimulans och motivation, vilket deltagarna uttryckte.

Deltagarna upplevde brister i det sociala stödet på arbetsplatsen i form av återkoppling, stöd och beröm från kollegor och ledning vilket antas grunda sig i känslan av att inte få tillbaka för det man investerar. Detta tyder på att det finns utvecklingsmöjligheter inom detta området. Den sociala gemenskapen på arbetsplatsen ansågs samtidigt vara en av de främsta anledningarna till att deltagarna stannade kvar på arbetsplatsen vilket visade på det sociala stödets stora betydelse för personen. Detta överensstämde med resultatet från en tidigare studie (11) där interaktion med andra och medlemskap i arbetsgrupp visade sig vara stöttande variabler. Enligt Lundberg (12) är det sociala stödet en förutsättning för en fungerande arbetsplats. Vikten av socialt stöd lyfts vid att få återkoppling, stöd, beröm, konstruktiv kritik och känna sig delaktig i den sociala konstruktionen (12). Utifrån det deltagarna uttryckte så hade ytterligare återkoppling, stöd och beröm kunnat skapa bättre förutsättningar för en god arbetsmiljö. Det hade även kunnat vara motiverande för att utföra ett bra arbete då människan drivs av återkoppling för att förbättra sina prestationer enligt Kielhofner (5). De omorganisationer, uppsägningar och omplaceringar som förekommit på avdelningen hade skapat en oro hos deltagarna. Upplevelsen av oro gällde

främst rädsla inför att förlora arbetet men kunde även påverka gruppgemenskapen då uppsägningarna hade inneburit förlust av stöd från kollegor. Omorganisationer och omplaceringar med täta intervaller leder enligt Lundberg (12) till att personer på arbetsplatsen mister ett ömsesidigt stöd och gruppgemenskapen påverkas negativt. Detta stärker det sociala stödets betydelse i arbetet.

Då lagerarbete upplevdes vara ett fysiskt krävande arbete med upprepade tunga lyft och repetitivt arbete som kunde leda till kroppsliga besvär fanns en risk att förbise övriga aspekter som påverkar. Den psykiska och den sociala kapaciteten visade sig ha den främsta påverkan på miljön och arbetsförmågan. Något att ha i åtanke är att samma miljö kan upplevas olika av flera personer (5). En miljö som var hindrande för en person kunde samtidigt vara möjliggörande för en annan. Detta framkom på flera sätt i resultatet, exempelvis kunde de enformiga arbetsuppgifterna anses positivt för en person genom att det möjliggjorde att kunna tänka på annat samtidigt som det upplevdes negativt och ostimulerande för en annan. Det är därför viktigt att förstå personen i fråga som vistas i miljön för att kunna förbättra förutsättningarna för förmågan att arbeta. För att kunna göra det räcker det inte att endast anpassa arbetsmiljön eftersom hur personerna påverkas av miljön är individuellt.

Utifrån ovan nämnda faktorer framträdde en koppling till Antonovskys (6) salutogena teori; känsla av sammanhang (KASAM). KASAM beskriver personens uppfattning om livet utifrån begreppen; begripligt, hanterbart och meningsfullt. Begreppen har utifrån tidigare studier (21,22) visats sig kunna kopplas till känsla av sammanhang i arbetslivet och har en stor inverkan på hur personen klarar av krav och stress i sin arbetssituation. Deltagarna upplevde en låg grad av återkoppling från ledningen och sina arbetskamrater, vilket påvisade en brist i begreppet begriplighet. Hanterbarheten lyftes av deltagarnas upplevda låga möjlighet att påverka sin arbetssituation samt möjlighet till kompetensutveckling. Synen att arbetet inte uppfattades som betydelsefullt beskrev bristen på meningsfullhet. Samtliga delar tyder på att deltagarna hade låg känsla av sammanhang.

Utifrån Feldts (21) studie hade de med stark KASAM ett högre välbefinnande samt ett ökat skydd mot faktorer som stress i arbetet. Genom att utföra förändringar på arbetsplatsen hade man troligtvis därmed kunnat öka personernas KASAM, vilket hade skapat en bättre arbetsmiljö. Dessa förändringar bör således ske utifrån de hinder som

framkom inom begreppen som ansågs leda till låg KASAM. Ett exempel på en möjlig förändring är en ökad och tydligare kommunikation mellan arbetskamrater och ledning på arbetsplatsen för att öka hanterbarheten.

## **Metoddiskussion**

Metoden var av kvalitativ ansats då syftet var att undersöka personers upplevelse. Datainsamlingen skedde genom semistrukturerade intervjuer utifrån instrumentet WEIS. Fördelen med detta var att det gav en helhetsbild då instrumentet innefattar 17 olika frågeområden som faller inom det studien avser att undersöka. Följdfrågor ställdes för att möjliggöra nya synvinklar och ge intervjuerna djup. Skattning i instrumentet användes inte då syftet med skattningen är att identifiera hur personen uppfattar att olika faktorer i arbetsmiljön påverkar personens känsla av tillfredsställelse och välbefinnande vid utförande av arbete. Detta stämde därmed inte överens med författarnas syfte med studien vilket var att undersöka deltagarnas upplevelser.

Att författarna inte besitter någon förkunskap inom lagerarbete och de arbetsuppgifter arbetet omfattar kan ses både som en styrka eller svaghet. Styrkan sitter i ett öppet sinne utan förutfattade meningar och åsikter om yrket. Svagheten ligger i att det genom brist på förkunskap kan leda till svårigheter i att förstå yrkesbegrepp och kan ge upphov till missuppfattningar. Detta hanterades genom att be intervjupersonen förklara begrepp som författarna inte förstod innebörden av. Denna insikt ökar studiens pålitlighet.

Intervjuernas tidsmässiga längd hade stor variation. Anledningen till detta ligger i att personerna ibland svarade fåordigt, trots författarnas uppmuntran att utveckla svaren i form av följdfrågor. Under andra intervjuer pratade personerna mycket och svävade iväg ifrån frågorna. Detta tros ligga i personens olika personligheter och skillnader, exempelvis hur länge de hade arbetat på avdelningen. Bägge ansågs som en utmaning för författarna att förhålla sig till under intervjuerna. En ytterligare faktor som kan ha påverkat intervjuernas längd är att författarna har inte någon tidigare erfarenhet av att intervjua. Att författarna valde att utföra intervjuerna separat grundades i den begränsade tiden. Författarna upplevde att det var av värde att inkludera ett högt antal intervjuer för att få fram upplevelser från största möjliga antal personer på avdelningen. För att öka

samstämmigheten i intervjuerna utfördes först en provintervju samt de två första intervjuerna ihop med en uppföljande diskussion mellan författarna.

Analysen genomfördes huvudsakligen av två personer, styrkan i detta är möjligheten att kunna se utifrån flera perspektiv och gemensamt diskutera kring det som framkom. Under studiens gång har fyra andra personer varit delaktiga i analysprocessen och tagit del av insamlade datan i ett tidigt skede i analysprocessen. Detta säkerställer att analysen är grundad i data och ökar trovärdigheten och pålitligheten (19).

En heterogen grupp eftersträvades som deltagare i studien men på grund av arbetsplatsen begränsade antal anställda var möjligheten till urvalet av deltagare begränsad. Under veckan intervjuerna utfördes var flera sjuka, några avböjde att delta i studien och en intervju exkluderades. Detta begränsade urvalet ytterligare och försvårade den önskvärda variationen av deltagare. Författarna anser dock inte att det har påverkar resultatet nämnvärt då syftet var att lyfta upplevelser och inte se till skillnader. Samtliga anställda fick förfrågan från ledning om de var intresserade av att delta i studien. Detta kan ses som etiskt, samtidigt gav det alla samma möjlighet att aktivt göra ett val angående deltagandet. Ledningen var delaktig i processen genom att de såg till huruvida de deltagare som önskade delta i studien hade möjlighet att avvara tid för att bli intervjuade. Ledningens delaktighet kunde utgöra en risk då personer som ansågs passa för studien utifrån företaget kunde väljas ut. Detta var dock inget författarna upplevde under intervjuerna. Då ett tillförlitligt resultat innebar vinning för ledningen för att i framtiden kunna använda resultatet till hälsofrämjande insatser och förbättra arbetsmiljön så bedömdes risken som minimal.

Då intervjuerna utfördes på arbetsplatsen var det tydligt vilka som blev intervjuade, vilket minskade möjligheten till anonymitet i studien. Författarna anser det som oundvikligt sett till avdelningens storlek samt att intervjuerna var tvungna att ske på arbetsplatsen för att studien skulle vara möjlig att genomföra. Utifrån etiskt övervägande lades därmed stor vikt vid anonymitet i presentationen av resultatet i form av noga övervägda citat för att minska risken för identifiering.

Det resultat som framkom syftar till enskilda personers upplevelse, vilket kan ha påverkat resultatet i form av att åsikter som uttryckts inte delas av samtliga. Det är inte möjligt att dra en slutsats för hela avdelningen utifrån studiens resultat men då studien är kvalitativ är det inte heller målet. Alla personers upplevelser ansågs vara lika värda och viktiga att

lyfta. Utifrån studiens trovärdighet anser författarna att det är möjligt att överföra studiens fynd på arbetsplatser med liknande arbetsuppgifter. Det är högst troligt att resultatet är överförbart då upplevelserna av hur arbetsmiljön påverkar förmågan att arbeta troligen är likvärt i en liknande miljö.

### **Implikationer**

Kunskapen kring faktorer i arbetsmiljön som påverkar arbetsförmågan är viktigt för företag att ta hänsyn till vid planering av hälsofrämjande insatser. Då studiens resultat troligtvis är överförbart till arbetsplatser med liknande arbetsuppgifter är kunskapen därmed användbart i större utsträckning. Studiens resultat kan även användas för det undersökta företags planering av lämpliga hälsofrämjande insatser för att förbättra arbetsmiljön och förmågan att arbeta. Genom vidare forskning kring faktorer som påverkar arbetsmiljö och förmågan att arbeta kan det utgöra ett stöd för arbetsgivarna för att uppfylla arbetsmiljöverkets föreskrifter kring arbetsmiljö. Vidare forskning bör därför fokusera på hur hälsofrämjande insatser kan implementeras i arbetsmiljön.

I vidare hälsofrämjande arbete och företagshälsa kan den arbetsterapeutiska kompetensen användas då arbetsterapeuter har en helhetssyn och ser på samspelet mellan individ, aktivitet och miljö. Arbetsterapeuters roll inom företagshälsa och hälsofrämjande arbete är i dagsläget inte utvecklad i stor utsträckning och författarna anser att det finns behov av mer forskning med fokus på behovet av arbetsterapeuter inom hälsofrämjande arbete på arbetsplatser.

## Referenser

1. Eurofound. Arbetsförhållanden [internet] Dublin: Eurofound; 2016 [citerad 2016-12-05] Hämtad från: <https://www.eurofound.europa.eu/sv/ef-themes/Working-conditions>
2. Björkdahl, C. (2006) Arbetsmiljötillsynens effekter på regelefterlevnad, arbetsmiljö och sjukfrånvaro - En litteraturöversikt (2006:8). Arbetsmiljöverket
3. Nationalencyklopedin. Arbete [internet]. Nationalencyklopedin AB; 2016. [citerad 2016-12-05] Hämtad från: <http://www.ne.se/s%C3%B6k/?t=uppslagsverk&q=arbete>
4. Leufstadius C, Gunnarsson B, Tjörnstrand C. Skapande aktivitet. I Eklund M, Gunnarsson B, Leufstadius (red). Aktivitet & Relation. Lund: Studentlitteratur; 2011
5. Kielhofner G (red). Model of human occupation. Teori och tillämpning. Lund: Studentlitteratur; 2012.
6. Antonovsky, A. Hälsans mysterium. Stockholm: Natur & Kultur; 2005
7. Swedish standards institute. Arbetsmiljö [internet] Stockholm: SIS förlag. [citerad 2017-03-01] Hämtad från: <http://www.sis.se/tema/arbetsmiljo/Hur-definieras-arbetsmiljo/>
8. Ekberg K, Eklund M, Hensing G. (red.). Återgång i arbete - Processer, bedömningar, åtgärder. Lund: Studentlitteratur; 2015.

9. Ludvigsson, M., Svensson, T., Alexandersson, K Begreppet arbetsförmåga – en litteraturgenomgång. Arbetslivsinstitutet: Stockholm. (2006)
10. Dorsey J, Kaye M, Barratt J, Biondi J, Habrial A, Lane A. et al. Using the WEIS-SR to evaluate employee perceptions of their college work environment. Work. 2016; 54(1):103-11.
11. Ekbladh, E., Thorell, L.H., Haglund, L. Perceptions of the work environment among people with experience of long term sick leave. Work. 2010; 35(2):125-136.
12. Lundberg U. Samspelet individ samhälle livsstil och biologi. IB Arnetz & R. Ekman (red) Stress gen individ samhälle. Stockholm; Liber AB: 2013.
13. Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
14. Arbetsmiljöupplysningen. Arbetsmiljöverket [Internet]. Prevent. [citerad 2016-12-05] Hämtad från: <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Vem-gor-vad/Arbetsmiljoverket/>
15. Försäkringskassan. Socialförsäkringsrapport[internet]. Stockholm: Försäkringskassan analys och prognos; 2016:7. [citerad 2016-12-05] Hämtad från: [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a2001891-5c47-4b8a-b47b-64dfb4bd48555/socialforsakringsrapport\\_2016\\_07.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a2001891-5c47-4b8a-b47b-64dfb4bd48555/socialforsakringsrapport_2016_07.pdf?MOD=AJPERES)
16. Arbetsmiljöverket. Repetitivt och handintensivt arbete [Internet]. Stockholm: Arbetsmiljöverket. [Uppdaterad 2015-07-09 Citerad 2016-12-05] Hämtad från: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsstallning-och-belastning--ergonomi/repetitivt-och-handintensivt-arbete/>
17. Alexanderson K, Hensing G. More and better research needed on sickness absence. Scand J Public Health. 2004;32(5) 321-3.
18. Graneheim U.H., Lundman B. Kvalitativ innehållsanalys. I: Granskär M & Höglund-Nielsen B (red.) Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård. Lund: Studentlitteratur; 2008
19. Henricson M. Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad. Lund: Studentlitteratur; 2012.
20. Duffy RD, Autin KL, Bott EM. Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit. Career Development Quarterly. 2015;63(2): 126-142.
21. Feldt, T. The role of sense of coherence in well-being at work: analysis of main and moderator effects. Work & Stress. 1997;11(2):134-147.



22. Vogt K, Jenny JG, Bauer GF. Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: construct validity of a scale measuring work-related sense of coherence. SA j. ind. Psychol. 2013;13(1):1-8